

Arbeidsvoorwaardenbeleid 2015

Het arbeidsvoorwaardenbeleid vormt het kader voor de cao-inzet en cao-onderhandelingen waarbij de FBZ voor de bij haar aangesloten verenigingen betrokken is.

Werknemersorganisatie FBZ zet zich in voor het behouden en creëren van goede en reële arbeidsvoorwaarden. Goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden dragen bij aan het welzijn van de werknemers, en dit werkt weer door op de gehele organisatie en de werkgelegenheid. Voor de FBZ staat bij de cao-onderhandelingen en het decentraal overleg in de instellingen in het land het belang van de werknemers centraal.

Door de ingrijpende ontwikkelingen in de zorg, wordt naast arbeidsvoorwaarden het behouden van werk voor werknemers een steeds belangrijker vraagstuk. De FBZ maakt hierover afspraken op landelijk en decentraal niveau, door te zorgen voor goede begeleiding 'van werk naar werk'. Maar ook door te participeren in het landelijk Sectorplan Zorg, waarin werknemers die door de ontslaggolf in de zorg hun baan kwijtraken, begeleid kunnen worden naar een nieuwe werksituatie.

In het arbeidsvoorwaardenbeleid van FBZ staan de volgende thema's centraal:

- [Sociaaleconomische ontwikkelingen](#)
- [Loonontwikkeling/onderhandelingsruimte](#)
- [Employability en mobiliteit](#)
- [Combinatie werk en privé](#)
- [Arbeidsomstandigheden](#)
- [Pensioen/AOW](#)
- [Overleg bij instellingen en medezeggenschap](#)

De FBZ is betrokken bij de volgende cao-onderhandelingen:

Cao	looptijd	aantal werknemers
Gehandicaptenzorg	1 mrt 2014 - 1 mrt 2015	158.000
Gezondheidscentra	1 apr 2013 - 31 dec 2014	4.500
GGZ *	1 mrt 2011 - 31 dec 2012	85.000
Jeugd zorg	1 mei 2014 - 1 mei 2015	31.000
Nederlandse Universiteiten	1 jan 2015 - 1 jul 2016	52.000
Onderzoekinstellingen	1 jan 2015 - 31 dec 2015	2.900
Universitair Medische Centra	1 apr 2013 - 1 apr 2015	65.000
VVT	1 sep 2014 - 1 apr 2016	450.000
Ziekenhuizen *	1 mrt 2011 - 1 mrt 2014	200.000

* Deze cao's zijn geëxpireerd. Zie www.fbz.nl voor het actuele cao-nieuws.

1. Sociaaleconomische ontwikkelingen

Sociaaleconomische ontwikkelingen hebben directe invloed op de werkgelegenheid. Deze paragraaf gaat in op ontwikkelingen en wat deze ontwikkelingen betekenen voor de dagelijkse praktijk waar reorganisaties en fusies aan de orde van de dag zijn. Deze ontwikkelingen hebben in toenemende mate ook gevolgen voor de hoger opgeleide werknemers, de doelgroep die de FBZ vertegenwoordigt.

Sociaaleconomische ontwikkelingen

Onder het motto 'toekomstbestendig maken van de zorg' gaat er de komende jaren veel veranderen. Het ministerie van VWS is ervan overtuigd dat de zorg anders georganiseerd moet gaan worden. Dit is al langer bekend. In april 2014 is een begrotingsakkoord gesloten, waarin extra middelen beschikbaar zijn gekomen voor de langdurige zorg, ondersteuning thuis en jeugdzorg. Deze maatregelen moeten zorgen voor een geleidelijker verloop van de daling van de werkgelegenheid. Maar er blijft wel sprake van een daling, met name in de verpleging en verzorging, jeugdzorg en thuiszorg. VWS heeft op basis van budgettaire effecten de volgende raming gemaakt van de werkgelegenheidsontwikkeling¹:

Tabel 1: Werkgelegenheidsontwikkeling per branche (x 1.000 fte)

Branche	2013	2015		2016		2017	
Langdurige GGZ	26,5	27,2	0,7	27,5	1	27,9	1,4
Gehandicaptenzorg	116,1	118,3	2,2	119,2	3,1	117,7	1,6
Verpleging en verzorging	159,5	151,4	-8,1	144,5	-15	139,5	-20
Jeugdzorg*	26,6	26,2	-0,4	25	-1,6	24	-2,6
Thuiszorg	93,5	85,1	-8,4	87,2	-6,3	91,9	-1,6
- Wv extramurale V&V	60,7	61,7	1	66,2	5,5	70,2	9,5
- Wv huishoudelijke hulp (HH)	18	12,8	-5,2	11,4	-6,6	11,7	-6,3
- Wv huishoudelijke hulp: afzohulpen	14,7	10,7	-4	9,6	-5,1	10	-4,7
Totaal in fte (x1000)	422,2	408,2	-14	403,3	-18,9	401	-21,2
Totaal in personen (x1000)	659,4	624,5	-34,9	613,3	-46,1	610,8	-48,6

* Dit betreft alleen de huidige begrotingsgefinancierde jeugdzorg.

Op macroniveau is er sprake van een verwachte daling van de werkgelegenheid van 14.000 fte (ongeveer 35.000 personen) tussen 2013 en 2015. Tot 2017 loopt dit op tot 21.000 fte (ruim 48.000 personen). In totaal komt dit verlies aan werkgelegenheid overeen met de eerdere verwachting uit de Arbeidsmarkteffectrapportage uit oktober 2013. De hierin voorziene dip in 2015 is echter minder groot geworden door de extra financiële middelen die zijn vrijgemaakt. Deze extra middelen moeten ertoe leiden dat er meer tijd en ruimte is voor zorg-

instellingen om het personeelsbestand via natuurlijk verloop op een verantwoorde wijze aan te passen.

Deze ontwikkelingen op macroniveau kunnen echter niet zomaar doorvertaald worden naar instellingsniveau. Er gaat namelijk veel veranderen in de plaats waar de zorg georganiseerd is, op welke manier de zorg verleend wordt en wie de zorg inkoopt. Zorgaanbieders krijgen daarbij te maken met onzekerheden zoals: wat voor ondersteuning gaan gemeenten inkopen; welke opdrachten van gemeenten en/of verzekeraars worden verkregen en tegen welke tarieven; hoe snel kan de personele capaciteit in overeenstemming worden gebracht met de gecontracteerde diensten en welke kosten gaan daarmee gepaard; wat betekent de afbouw van intramurale voorzieningen voor de bedrijfsvoering; in hoeverre heeft het personeel de vereiste competenties voor de nieuwe zorg- en ondersteuningsvragen? De FBZ is op instellingsniveau in gesprek over hoe deze vragen voor de betreffende organisatie uitpakken en hoe de personele gevolgen kunnen worden opgevangen. De impact verschilt erg per instelling, waardoor de te nemen maatregelen steeds meer maatwerk worden.

Sociaaleconomische ontwikkelingen en ontwikkelingen in de zorg hebben directe invloed op de werkgelegenheid. In toenemende mate hebben deze ontwikkelingen ook gevolgen voor de achterban van FBZ.

Ontwikkelingen in de zorg en positionering en profilering van zorgprofessionals

De totale zorguitgaven stegen de laatste jaren hard. In 2013 was voor het eerst een afname van de groei te zien, met name veroorzaakt door een daling in de uitgaven aan geneesmiddelen en dalingen van de tarieven in de verpleging en verzorging. Een nieuwe financieringsstructuur dient de kostenstijging (verder) af te vlakken. Marktwerking wordt door de politiek gezien als een van de oplossingen voor beteugeling van de stijgende zorgkosten; het moet de zorg doelmatiger maken. Dit vraagt om vernieuwingsgerichtheid en flexibiliteit van zorginstellingen en zorgverleners. Veel instellingen hebben moeite om zich in te stellen op deze nieuwe situatie. Zij moeten een inhaalslag maken op strategisch vlak en in hun vermogen om tegenvallers op te vangen, zonder dat de continuïteit van de instelling in gevaar komt.

¹ Bron: brief d.d. 7 juli 2014 van het Ministerie van VWS aan de Tweede Kamer, met als onderwerp 'Stand van zaken arbeidsmarkt zorg'.

Indien deze inhaalslag niet wordt gemaakt, breken voor de zorgprofessionals onzekere tijden aan: fusies, reorganisaties en faillissementen kunnen dan niet worden uitgesloten.

Zorginstellingen zullen een marktgeoriënteerde strategie moeten nastreven. Inherent aan marktwerking is dat steeds meer onderhandeld wordt in de zorg. Instellingen onderhandelen onder meer met zorgverzekeraars. De instellingen, en daarmee ook de zorgverleners, zijn medeverantwoordelijk voor het beheersen van de kosten. Voor een succesvolle bedrijfsvoering is belangrijk dat afspraken met verzekeraars verantwoorde patiëntenzorg borgen en werkbaar en haalbaar zijn voor de zorgverleners.

Door de ontwikkelingen in de gezondheidszorg verandert de manier waarop zorgprofessionals werken. De FBZ deelt de visie van de politiek dat de zorg doelmatiger kan en moet plaatsvinden. De zorgverleners hebben hierin ook een verantwoordelijkheid. Afspraken die worden gemaakt tussen politiek, zorgverzekeraars en zorginstellingen krijgen pas draagvlak als zorgprofessionals zich hier medeverantwoordelijk voor voelen. Dit is vaak niet het geval wanneer zij achteraf op de hoogte worden gesteld van wat derden hebben bepaald. Het is dan ook teleurstellend dat veel beslissingen over de zorg worden genomen zonder dat de zorgverleners, die vanuit de inhoud en ervaring weten wat goed is voor de patiënt en de organisatie van de zorg, geraadpleegd worden.

Het risico neemt toe dat nieuwe zorgaanbieders buiten de invloedssfeer van bestaande cao's willen blijven om voor een lagere prijs zorg te kunnen leveren.

FBZ vindt het dan ook van groot belang dat zorgverleners kunnen meedenken en -praten over de veranderingen in de zorg. Omdat een zorgverlener als individu geen gesprekspartner is voor bijvoorbeeld zorgverzekeraars, is het belangrijk dat zij als groep op instellingsniveau positie nemen. Zorginstellingen komen met de inbreng van goed georganiseerde zorgverleners beslagen ten ijs in onderhandelingen met stakeholders. Voor borging van goede patiëntenzorg is input van zorgverleners onmisbaar.

Naast de input die zorgverleners moeten geven voor de onderhandelingen met zorgverzekeraars, is het ook van belang dat zorgprofessionals voor zichzelf een visie ontwikkelen op de toekomst van hun vak (eerste/tweede lijn). Hiermee kunnen zij tijdig inspelen op ontwikkelingen, en zo meer regie naar zich toe trekken. Hiervoor hebben zij informatie nodig over bijvoorbeeld arbeidsmarktontwikkelingen. De professionals worden hierin gezamenlijk ondersteund door de bij de FBZ aangesloten verenigingen. Verenigingen kunnen met vragen terecht bij FBZ.

Decentralisatie van zorg naar gemeenten

In 2014 en 2015 vindt een decentralisatie plaats van taken naar gemeenten op drie terreinen: de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Participatiewet en de jeugdzorg. Dit betekent overheveling van een deel van de gehandicaptenzorg en de ouderengeneeskunde en jeugdzorg naar de gemeente. Basisgedachte is dat gemeenten dichter bij de inwoners staan en de zorg effectief, met minder bureaucratie en goedkoper, kunnen leveren. Of de zorg ook echt goedkoper wordt, is te bezien. De FBZ maakt zich vooral zorgen of het effectiever kan met behoud van kwaliteit en of bureaucratie daadwerkelijk zal afnemen. En of de zorg aan patiënten daadwerkelijk en op de juiste wijze geleverd kan worden. De decentralisatie zorgt ervoor dat de aanspraak op extramurale zorg op grond van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) vervalt, de Wmo wordt aangepast en de bijbehorende budgetten worden overgeheveld naar de gemeenten. Gemeenten krijgen grote beleidsvrijheid om het budget naar eigen inzicht te besteden. Men kan, anders dan aan de AWBZ, geen verzekerde rechten ontlenen aan de Wmo. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) scheidt de kaders waarbinnen iedere gemeente na de decentralisatie haar eigen beleid maakt. De continuïteit van zorg loopt hierdoor gevaar en er kunnen regionale verschillen ontstaan in de inrichting van de zorg. Het is van belang dat de verschillende systemen waarbinnen de zorg georganiseerd is op elkaar aansluiten zodat ook gemeentewerking overstijgende samenwerking mogelijk blijft.

Decentralisatie roept veel vragen op, niet alleen inhoudelijk maar ook arbeidsvoorwaardelijk. Belangrijk voor de zorgverleners is de vraag of de zorg die zij leveren via dezelfde instelling blijft lopen of dat deze wordt uitbesteed aan een andere partij, bijvoorbeeld een commerciële aanbieder. Het risico bestaat dat nieuwe zorgaanbieders buiten de invloedssfeer van bestaande cao's willen blijven om zo voor een lagere prijs zorg te kunnen leveren.

Zorgverleners die werken voor een organisatie die niet onder een cao valt, kunnen te maken krijgen met versoberde arbeidsvoorwaarden. Dit wil werknemersorganisatie FBZ voorkomen.

Het is essentieel dat bestaande cao's niet uitgehold worden en de belangen van werknemers in het transitieproces gewaarborgd zijn. Om deze reden moet de werkingssfeer van de verschillende cao's tegen het licht gehouden worden om te beoordelen of het mogelijk is om de eventuele 'mazen in de wet' te dichten. Ook kan het zinnig zijn om voor de terreinen waar nu nog geen (uniforme) arbeidsvoorwaardenregeling is (bijvoorbeeld sociaal domein rond gemeenten of dienstverbandssituaties in de eerste lijn), alsnog tot een cao te komen. Bij voorkeur door meteen ook te regelen dat de werknemers onder een pensioenfonds zoals het PFZW komen te vallen, zodat er ook op het gebied van pensioen geen concurrentie meer mogelijk is.

Borging van de professionele autonomie van de professional is cruciaal, ook als zorg wordt gedecentraliseerd.

De zorgprofessional moet ook omgaan met de bezuinigingen die gepaard gaan met de decentralisatie van zorgtaken naar de gemeenten. Over waar en hoe precies wordt bezuinigd, bestaat nog veel onduidelijkheid. Duidelijk is wel dat de bezuinigingen van invloed zullen zijn op de werkgelegenheid. De FBZ vindt dat zorgprofessionals door decentralisatie van zorg niet langs de zijlijn mogen komen te staan.

Daar waar het voor de één de vraag is of er door de bezuinigingen nog werk is, is voor de ander de vraag wat de hoeveelheid extra werk betekent. De FBZ verwacht dat door uitholling van de preventieve en geestelijke gezondheidszorg een verschuiving naar de eerste- en tweedelijns somatische zorg zal plaatsvinden.

Belangrijk voor FBZ is dat zorgprofessionals een eigen niet-overdraagbare beroepsverantwoordelijkheid hebben ten opzichte van de patiënt/cliënt. Zij moeten zich hierbij houden aan wettelijke kaders en professionele standaarden. Borging van de professionele autonomie van de professional is cruciaal, ook als zorg wordt gedecentraliseerd. Verder is een aandachtspunt dat, wanneer er werk naar de eerste lijn verschuift, de expertise daar wordt opgebouwd

en dat de arbeidsmarktkansen kleiner worden voor degene die in de tweede lijn werkzaam blijft. Hier komen vragen aan de orde als: moet de mens het werk volgen, en wat zijn de consequenties wanneer dit niet gebeurt?

Sociaal akkoord

In april 2013 is in overleg tussen het kabinet en de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de Stichting van de Arbeid, een sociaal akkoord tot stand gekomen met als titel 'Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020. Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten'. Hierin is de koers uitgezet voor diverse hervormingen van de arbeidsmarkt, met als doel om sterker uit de crisis te komen.

Het akkoord omvat zowel maatregelen voor de korte termijn, als de (middel)lange termijn:

- Sectorale plannen; behoud van werkgelegenheid;
- Extra inspanningen voor jongeren en ouderen;
- Zorgakkoord: de eerder aangekondigde nullijn in de zorg is van tafel, maar de automatische verhoging van de arbeidsvoorwaardenruimte in de zorgsector is wel ter discussie gesteld;
- Wet werk en zekerheid: geleidelijk invoeren van structurele hervormingen.

Sectorplannen Zorg

Vanwege alle transities in de zorg is ontslag van werknemers in deze tijden helaas niet overall te vermijden. Om te zorgen dat mensen zo snel mogelijk van werk naar werk komen, zijn in diverse sectoren zogenaamde sectorplannen opgesteld. In het sociaal akkoord van april 2013 is afgesproken dat er landelijk 600 miljoen euro beschikbaar komt voor de uitvoering van dergelijke sectorplannen. Binnen dit kader is 100 miljoen euro beschikbaar voor de sector Zorg en Welzijn. De plannen gaan uit van cofinanciering door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de werkgevers. Zo stelt SZW 100 miljoen beschikbaar naast de 100 miljoen uit de zorgsectoren zelf. Dit geld moet een deel van de negatieve effecten voor de arbeidsmarkt door de bezuinigingen in de zorg opvangen.

Voor veel zorgorganisaties hebben de bezuinigingen en hervormingen in de zorg gevolgen voor hun organisatie en personele bezetting. FBZ, de andere werknemersorganisaties en de werkgeversorganisaties in de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT), Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezond-

heidszorg (GGZ) hebben de handen ineengeslagen om via een landelijk sectorplan met ontslag bedreigde of boventallige werknemers op praktische wijze te ondersteunen in het zoeken naar ander werk. Door deel te nemen aan het landelijk sectorplan, kunnen zorginstellingen uit één van de drie branches mobiliteitstrajecten aanbieden aan hun medewerkers. Begeleiding van werk naar werk staat dus centraal. Ook de arbeidsmarktregio's dragen hieraan bij in de vorm van scholing van werknemer en instroom van jongeren. Zie het [webportaal](#) voor meer informatie.

Naast het sectorplan voor de zorg is er ook een sectorplan Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang. Dit sectorplan is goedgekeurd en voor de jeugdzorg voorziet het onder meer in:

- 600 van-werk-naar-werk-trajecten; en
- Voor circa 2.300 mensen een scholingsprogramma gericht op competentieontwikkeling of omscholing.

Zorgakkoord

Kort na het tot stand komen van het sociaal akkoord in 2013 is er door de zorgpartners waaronder de FBZ overeenstemming bereikt met het ministerie van VWS over een zorgakkoord. Dit akkoord betekende een verzachting van de eerder in het regeerakkoord aangekondigde bezuinigingen. Ook de aangekondigde nullijn in de zorg was hiermee van tafel. Er wordt wel een besparing van 1,1 miljard euro op de zorg gerealiseerd. Dit bedrag wordt echter volledig geïnvesteerd in de zorg, zowel cure als care. De besparing wordt onder meer gerealiseerd door bevriezing van de incidentele loonontwikkeling gedurende vier jaar. Dit is een klein onderdeel van de arbeidsvoorwaardenruimte. De structurele loonontwikkeling blijft gehandhaafd, zodat werknemersorganisaties ruimte houden voor looneisen in cao-onderhandelingen.

Voor de cure moet dit onder meer leiden tot verbetering van de positionering van professionals en uiteindelijk tot verhoging van de kwaliteit. Het opleidingsfonds umc's wordt minder gekort. Daarnaast worden de aangekondigde bezuinigingen in de (jeugd-)GGZ verzacht, door ophoging van het GGZ-kader. Voor de care betekent dit dat de aangekondigde bezuinigingsmaatregelen in het regeerakkoord, worden ingetrokken dan wel worden verzacht. De aangekondigde maatregelen op de zorgzwaartepakketten worden gematigd, dan wel ingetrokken.

Wet werk en zekerheid

In 2015 wordt stapsgewijs een nieuwe wet ingevoerd die wijzigingen met zich meebrengt op het gebied van flexibele contracten, het ontslagrecht en de werkloosheidsuitkering. Achterliggende gedachten van deze nieuwe wetgeving zijn:

- Iedereen die kan werken, gaat werken;
- Zo veel mogelijk van-werk-naar-werk, een meer activerende WW;
- Nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid.

Werknemers moeten breed inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. FBZ werkt aan de diverse cao-tafels aan een daarop afgestemd samenhangend pakket aan regels en arbeidsvoorwaarden.

Uit de Memorie van toelichting op de Wet werk en zekerheid (Wwz): *“De arbeidsmarkt van de 21^e eeuw kenmerkt zich door een sterke dynamiek en een door de vergrijzing naar achter schuivende pensioendatum. Mensen zullen langer doorwerken en daarbij vaker wisselen van baan. Dit vraagt niet alleen om een activerende WW en een mobiliteits-bevorderend ontslagrecht, maar ook om een stevig fundament van hechte en solide arbeidsrelaties, waarbij werkgevers en werknemers bereid zijn in elkaar te investeren. Mensen zijn sterker bereid te investeren in hun meerwaarde voor het bedrijf naarmate de werkgever meer investeert in hun kansen en wendbaarheid op de arbeidsmarkt. En een bedrijf kan het personeelsbestand makkelijker aanpassen aan de dynamiek in de afzetmarkt als werknemers goed in staat zijn elders nieuw werk te vinden.*

Duurzame arbeidsrelaties en activerende arbeidsmarktinstuties vormen de basis voor investeringen in de inzetbaarheid en wendbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt en reduceren de kans op onvrijwillig ontslag. Als er toch sprake is van een dreigend ontslag, dan kunnen concrete investeringen in van-werk-naar-werk trajecten alsnog voorkomen dat mensen werkloos worden. Een activerende WW kan bijdragen aan een zo snel mogelijke terugkeer op de arbeidsmarkt van de mensen die toch werkloos worden. Op deze manier worden mensen voor de arbeidsmarkt behouden en wordt de (langdurige) werkloosheid teruggedrongen.”

Dit is gestileerd weergegeven in onderstaande afbeelding.



De wijzigingen in de Wwz hebben gevolgen voor diverse aspecten van de arbeidsovereenkomst en sociale zekerheid, en daarmee voor (alle) bepalingen in cao's en sociaal plannen op deze terreinen. De verschillende onderwerpen hebben een zodanige samenhang met elkaar, dat ze niet los van elkaar kunnen worden gezien. Werknemersorganisatie FBZ werkt aan de diverse cao-tafels aan een samenhangend pakket aan regels en arbeidsvoorwaarden, wat ertoe moet leiden dat werknemers zo employabel mogelijk zijn en blijven. Is er sprake van boventalligheid, dan moeten werknemers zo veel mogelijk worden begeleid van werk naar werk, en hierdoor zo min mogelijk in een uitkeringssituatie terechtkomen.

FBZ zet in op een looneis die leidt tot verbetering van koopkracht. Per sector kan de looneis naar boven of beneden bijgesteld worden.

2. Loonontwikkeling /onderhandelingsruimte

Het uitgangspunt voor de onderhandelingsruimte wordt in de regel bepaald door de verwachte (gemiddelde) stijging van de arbeidsproductiviteit van de marktsector over het aankomende jaar op te tellen bij de te verwachten inflatie over het komende jaar. Voor 2015 zou dit uitkomen op 1,25 procent voor de verwachte arbeidsproductiviteitsgroei en 1,25 procent voor de inflatie.

De FBZ ziet de moeilijke situatie waarin zorginstellingen zich bevinden. Daarin is in 2014 geen verandering gekomen, en ook 2015 blijft een moeilijk jaar voor de zorginstellingen door o.a. de decentralisatie van zorg naar gemeenten. Anderzijds hebben de werknemers de laatste jaren te maken met een daling van het reële inkomen. Zonder de werkgevers te vragen deze daling geheel te compenseren, is de FBZ van mening dat het inkomen van de werknemers kan en moet worden verbeterd. Daarom zet de FBZ in op een looneis die leidt tot verbetering van koopkracht: 2,5 procent. De looneis is een belangrijk uitgangspunt evenals het behouden van werkgelegenheid. De looneis kan per sector naar boven of beneden worden bijgesteld.

Binnen het kader van de Macro-economische Verkenning 2015 dient de arbeidsvoorwaardelijke inzet van de FBZ tot stand te komen en beoordeeld te worden.

Macro-economische Verkenning 2015

Ontwikkelingen in Nederland: broos herstel

Onder invloed van de voorzichtig aantrekkende wereld- en Europese economie, groeit de Nederlandse economie dit jaar (2014) met 0,75% en in 2015 met 1,25%. Na de dip in het eerste kwartaal van 2014 neemt het bbp weer toe en naar verwachting groeit de economie ook de komende kwartalen. Na twee jaren van krimp groeit de economie dus weer, waardoor het bbp eind 2015 terug is op het niveau van 2011 en nog minder dan 1% verwijderd is van de piek van begin 2008. Dat betekent wel dat per saldo de economie in bijna acht jaar tijd niet is gegroeid; een bijzonder lange tijd van economische stagnatie. De conjunctuurindicator is gematigd optimistisch over de komende kwartalen, maar laat wel een afvlakking zien. Dat duidt erop dat het herstel broos is en dat er geen sprake is van de groeipercentages van 2% of meer die voor het begin van de economische crisis gewoon waren.

De contractloonontwikkeling in de marktsector is met 1,25% in 2014 en 1,5% in 2015 gematigd, als gevolg van de lage inflatie en de hoge werkloosheid.

De inflatie is in 2014 en 2015 laag, evenals in de rest van het eurogebied: de inflatie (cpi) komt in 2014 uit op 1%² en in 2015 op 1,25%. Voor de tweede helft van 2014 en voor 2015 wordt een vrijwel vlak werkloosheidsverloop verwacht. De werkloosheid komt uit op respectievelijk 7% en 6,75%. Het vlakke verloop komt doordat de bescheiden toename van het aantal werkzame personen nauwelijks groter is dan de toename van het arbeidsaanbod. De groei van de productie is sterk genoeg om in 2015 de krimp van de werkgelegenheid te stoppen, maar onvoldoende om de werkgelegenheid te herstellen.

Het reëel beschikbaar inkomen stijgt, evenals de mediane koopkrachtontwikkeling, dit jaar meer dan volgend jaar. Het beschikbaar inkomen ontwikkelt zich ook gunstiger dan in de afgelopen jaren doordat de gemiddelde pensioenpremie dit en volgend jaar daalt, vooral als gevolg van de versoering van het Witteveen kader. De maximale jaarlijkse pensioenopbouw wordt dit jaar verlaagd van 2,25% naar 2,15% (middelloon) en in 2015 naar 1,875% (middelloon). Dan wordt ook de aftrekbaarheid van de pensioenopbouw beperkt voor inkomens boven de 100.000 euro. De invoering van het herziene Financieel Toetsingskader heeft een opwaarts effect op de premie in 2015, maar per saldo wordt toch een premiedaling voorzien. Deze inschatting is echter onzeker, omdat nog niet duidelijk is hoe de versoering van de pensioenopbouw door pensioenfondsen wordt vormgegeven in de pensioenregelingen voor 2015 en hoe groot eventuele weglek wegens verbetering van die regelingen uitvalt.

Ontwikkelingen in overheid en zorgsector

De collectieve zorguitgaven stijgen in 2014 als percentage van het bbp met 0,1%-punt naar 10,0%. In 2015 dalen de collectieve zorguitgaven met 0,1%-punt tot 9,9%, gelijk aan het niveau van 2012 en 2013. De nominale groei van de zorguitgaven neemt af van 2,5% in 2014 tot 1,25% in 2015. In 2015 wordt het beeld sterk beïnvloed door de Hervorming Langdurige Zorg (HLZ) en de nieuwe Jeugdwet; de grootste hervormingen in de zorg sinds 2006. De afzonderlijke onderdelen AWBZ, Zvw en overige zorg laten in 2015 forse mutaties zien door de financieringsschuiven. De groei van het totaal van de zorguitgaven wordt met 2% mld euro afgeremd. Het zwaartepunt ligt bij diverse maatregelen om de groei van de curatieve zorguitgaven af te remmen, de besparingen op de functies begeleiding en persoonlijke verzorging als onderdeel van de HLZ en de besparing op het budget voor de huishoudelijke hulp binnen de Wmo.

De daling van de werkgelegenheid bij de sector overheid, die in 2011 werd ingezet, houdt in 2014 en 2015 door bezuinigingen aan. Na decennia van onafgebroken groei, kromp in 2013 de werkgelegenheid in de zorg (-0,8%). Ook in 2014 laat de werkgelegenheid in de zorgsector een daling zien, van 1,25%, gevolgd door stabilisatie in 2015. Naar verwachting waren de sterke dalingen in 2013 en 2014 deels anticipatie op de Hervorming Langdurige Zorg in 2015.

3. Employability en mobiliteit

De FBZ streeft naar het versterken van de positie van de zorgprofessional en het verbeteren van hun employability en mobiliteit. Dit vraagt om een samenhangende visie op de ontwikkelingen in het beroep (beroepsvereniging) en op de arbeidsmarkt (FBZ) teneinde optimaal employabel oftewel inzetbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Ook dienen werkgevers de ontwikkeling en mobiliteit van hun werknemers randvoorwaardelijk te faciliteren. Elke professional moet de 'tools' hebben om regie over zijn eigen inzetbaarheid te kunnen voeren.

Analyse

In 2020 is een op de vijf Nederlanders 65 jaar of ouder. Dit heeft grote impact op de arbeidsmarkt, met name in zorg en welzijn die zich immers kenmerkt door een dubbele vergrijzing. Er bestaan scenario's waarbij wordt uitgegaan van een noodzaak tot groei in de komende tien jaar van de werknemers in de zorg. Maar er zijn ook, met name voor de branches onder transitie, somberder scenario's waarin (een tijdelijke) terugval van werkgelegenheid ook voor professionals wordt voorzien. Het beeld hierbij is bij de behandelaars nogal verschillend en bijvoorbeeld erg afhankelijk van het specialisme waarin men werkt, de vraag in hoeverre en hoe het (tweedelijns) werk wordt overgeheveld naar de eerste lijn, en van de lopende discussie over en de invulling van het hoofdbehandelaarschap.

De overheid streeft, in afstemming met de zorgverzekeraars, naar een soberder gebruik van zorg, waarbij (financiële) prikkels leiden tot het wegnemen van niet noodzakelijke zorgconsumptie. Wat betekent dit voor de employability en mobiliteit van de hoogopgeleide zorgprofessional die de FBZ vertegenwoordigt? De overheid focust, onder meer door verhoging van de AOW-leeftijd, op een hogere arbeidsparticipatie. Dit kan worden bevorderd door beter in te spelen op bepaalde levensfasen, zodat werknemers behouden blijven voor de sector en niet vroegtijdig hoeven uit te stromen.

² De verwachte inflatie voor 2014 (in de MEV 2014) was 2 procent, dit is in de MEV 2015 naar beneden bijgesteld.

De gangbare, maar aantoonbaar onjuiste opvatting is immers dat oudere werknemers minder productief³ en vaker ziek zijn dan jongere werknemers. Ook zouden zij minder flexibel zijn en minder in nachtdiensten kunnen werken. Door deze onjuiste opvattingen lijken werkgevers niet geneigd te investeren in oudere werknemers. Ook niet in nieuwe toetreders (zoals zij-instromers).

Werkgevers zijn wel in toenemende mate voorstander van flexibele contracten waardoor de zekerheid afneemt dat werknemers en nieuwe toetreders langer bij de werkgever in dienst blijven. In deze groepen wordt niet (voldoende) geïnvesteerd. FBZ pleit voor een langetermijnvisie van werkgevers.

Voor de individuele FBZ-leden betekent dit dat opleiden steeds meer om maatwerk vraagt. Wel dienen zij zich erop in te stellen dat ze, bijvoorbeeld als gevolg gewijzigde financieringsstromen, vaker zullen wisselen van werkgever. Een voorbeeld hiervan is de overheveling van zorgtaken uit de AWBZ en jeugdzorg naar de gemeenten. De verantwoordelijkheid en regie voor deze zorg komt bij hen te liggen, terwijl er tegelijkertijd minder financiële middelen voor beschikbaar zijn.

De zekerheid neemt af dat werknemers en nieuwe toetreders langer bij een werkgever in dienst kunnen blijven. In deze groepen wordt niet voldoende geïnvesteerd. FBZ pleit voor een langetermijnvisie van werkgevers met betrekking tot employability.

Daarnaast is er een collectieve dimensie: de behoefte aan kennisgroei binnen de beroepsgroep zelf om de nieuwe uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. Hierop moet vanuit het beroep een antwoord worden gevonden. Het gaat hier bijvoorbeeld om onderwerpen als: anders en slimmer werken, func-

³ Onderzoek van TNO uit 2011 concludeert ondubbelzinnig het tegendeel: uit een overzicht van wetenschappelijk onderzoek naar de relatie tussen leeftijd en productiviteit concluderen we dat het stereotype beeld dat de productiviteit in gevaar komt met het stijgen van de leeftijd van de beroepsbevolking niet wordt ondersteund met solide empirisch bewijs. Integendeel, er is een aanzienlijke hoeveelheid wetenschappelijke studies waaruit blijkt dat er helemaal geen verband is.

tiedifferentiatie en taakherschikking, directe toegankelijkheid. Verder blijft (her)registratie essentieel voor de inzetbaarheid van leden.

Werkgevers hebben niet alleen behoefte aan breed geschoolde werknemers die flexibel inzetbaar zijn, doch ook aan specialisten, bijvoorbeeld omdat zorgverzekeraars vanuit kwaliteitsoogpunt steeds meer specifieke eisen stellen. Instellingen zullen, mede als gevolg van de concentratie en spreiding van zorgtaken 'profiel' moeten kiezen (wat blijven we doen en wat doen we niet meer) en meer en meer veranderen van organisaties van professionals naar professionele organisaties. Deze ontwikkeling heeft zeker ook gevolgen voor de in de branche gehanteerde functiewaarderings- en beloningssystematieken.

Daarnaast is, ook ten gevolge van de overheveling van zorg naar de eerstelijns, een tendens zichtbaar om (vermeende) 'niet kerntaken' in aparte rechtspersonen onder te brengen of over te dragen. Met als mogelijk gevolg dat de standplaats en/of de werkgever en/of zelfs de rechtspositie van de werknemer wijzigt. Een voorbeeld hiervan zijn de paramedische diensten. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is de positie van waaruit leden van de FBZ-organisaties hun invloed binnen de instelling willen vergroten. Aan de ene kant is dit vanuit de beroepsinhoud en kwaliteit. Aan de andere kant door actief te participeren in (bestaande) overlegstructuren binnen de instelling, waaronder de ondernemingsraad of andere strategische overleggen.

Aangrijpingspunt

Uit bovenstaande blijkt dat behalve de werknemer vooral ook de werkgever belang heeft bij employability en mobiliteit. Zeker waar werkgevers of branches nog van onvoldoende visie blijf geven voor wat betreft hun kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan personeel, ligt hier een uitdaging voor de (beroeps)verenigingen verenigd binnen de FBZ om door het weergeven van hun visie, zowel binnen de instellingen als daarbuiten, deze discussie op gang te brengen. Een dergelijke bestuurlijke visie zal door het bureau FBZ worden uitgedragen in de arbeidsmarktfondsen in de zorg waarin FBZ participeert.

Ook de werknemersleden van FBZ-organisaties dienen zich (nader) op deze onderwerpen te positioneren. De FBZ streeft naar versterking van die positie door te zorgen voor faciliteiten voor beroepsbeoefenaren en het vergoeden van onder andere registraties.

Ook scholing is van groot belang om de deskundigheid en inzetbaarheid van werknemers te handhaven en te vergroten en de mobiliteit te bevorderen. Kanttekening daarbij is wel dat de (spontane) arbeidsmarktmobiliteit van werknemers terugloopt omdat de zekerheden afnemen: men kiest steeds meer voor de 'zekerheid' van baanbehoud.

Om werknemers de mogelijkheid te geven langer gezond en met plezier aan het werk te blijven vindt FBZ het van belang dat vooral op instellingsniveau, werk wordt gemaakt van een integraal levensfasebewust personeelsbeleid. Het arbeidscontract van jonge starters (ook de professional in opleiding) zou bijvoorbeeld een ontwikkelcontract moeten omvatten waarbij wordt ingespeeld op bovengenoemde ontwikkelingen.

Goed levensfasebewust personeelsbeleid behelst een structurele professionele ontwikkeling van het individu, goede afstemming van het werkpakket op de belastbaarheid van de werknemer en HRM-beleid gericht op het volwaardig kunnen doorwerken tot en het in goede gezondheid bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd. Dergelijke zaken behoren veelal tot het domein van de ondernemingsraad. Deelname aan dergelijke overlegorganen, met als doel invloed te hebben op het beleid, wordt vanuit werknemersorganisatie FBZ en aangesloten verenigingen ondersteund ([zie 7. Overleg bij instellingen en medezeggenschap](#)).

Ambitie FBZ

FBZ wil bovenstaande bereiken door een gerichte dialoog aan te gaan over de verwachte ontwikkelingen binnen een branche of instelling. Daarmee wordt een perspectief gecreëerd, voor bijvoorbeeld scholingsdoelstellingen, voor de verschillende disciplines en daarmee ook voor individuele leden. Met het aandragen van een visie en een richtinggevende 'agenda' voor ontwikkelingen binnen het vak geeft FBZ een impuls om als discipline binnen de eigen instelling initiatieven te nemen en het gesprek met de werkgever aan te gaan over de noodzaak tot opleiding en ontwikkeling. De beoogde verdere 'professionalisering' van de relatie werkgever/werknemer op het vlak van ontwikkeling en mobiliteit zal FBZ verder ondersteunen via aan cao-gerelateerde instituten, zoals arbeidsmarktfondsen.

Kritisch moet worden beoordeeld of gehanteerde functiewaarderings- en beloningssystematieken de gewenste specialisering, flexibilisering en (functie)differentiatie ondersteunen en tegelijkertijd

moet worden voorkomen dat deze worden uitgehouden. Aangesloten verenigingen dienen, geadviseerd en ondersteund door de FBZ, tot een realistische richtlijn voor leden te komen: immers werkgevers neigen naar generieke functiebeschrijvingen met het oog op minder onderhoud en brede inzetbaarheid, terwijl de ontwikkelingen in het vakgebied, zoals aangegeven, vaak juist tot verdere differentiatie en specialisatie aanleiding geven.

Werknemersorganisatie FBZ zet in op een levensfasebewust personeelsbeleid, dat meer is dan alleen een ouderenbeleid, of een beleid alleen gericht op de afstemming van arbeid en zorg ([zie 4. Combinatie werk en privé](#)).

Binnen de hierboven genoemde context en binnen de beschikbare rechtspositionele kaders dient de regie van de werknemer op zijn eigen inzetbaarheid met kracht te worden gestimuleerd. De nadrukkelijke ambitie van de FBZ is de empowerment van de werknemer. De werknemer, uitgerust met de juiste informatie, dient gericht zijn persoonlijke keuzes te maken in het licht van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en binnen zijn discipline. De werkgever heeft daarbij in zekere zin een regiefunctie.

FBZ zet in op levensfasebewust personeelsbeleid. Dat is breder dan ouderenbeleid of beleid dat gericht is op de afstemming van arbeid en zorg.

Hem komt de rol toe om te anticiperen op ontwikkelingen en gericht de dialoog aan te gaan. Deze noodzakelijke dialoog en het besef dat (ook) de werknemer (zelf) klaar moet zijn voor nieuwe ontwikkelingen kan veelal niet via de cao worden geregeld, maar juist eerder buiten de cao om. Wel dient dit waar nodig via (lokale) rechtspositionele instrumenten te worden gefaciliteerd. Hierbij valt onder meer te denken aan handvatten voor ondernemingsraadleden die gerelateerd zijn aan FBZ, bijvoorbeeld inzake levensfasebeleid, opleidingsplannen en -budgetten.

Soms liggen de arbeidsmogelijkheden toch vooral buiten de eigen instelling en in toenemende mate zelfs buiten de branche of sector. Cao-afspraken over scholing moeten, waar nodig, branche- of sector-overstijgende scholing ondersteunen. Waar (op instellingsniveau) geen andere oplossing is, moet bijvoorbeeld in sociaal plannen met kracht worden

ingezet op “van-werk-naar-werk” arrangementen: in een teruglopende arbeidsmarkt en met de versoepeling van de WW-aanspraken moet de werkgever een maximale inspanning leveren om een boventallige werknemer elders weer (aansluiting bij) een nieuwe baan te bieden.

Waar mogelijk dienen ook arbeidsmarktfondsen en regionale structuren, zoals sectorplannen, te worden betrokken bij eventuele branche- of sectoroverstijgende aanpak. Zo kan een zo soepel mogelijke overgang plaatsvinden naar bijvoorbeeld sectoren met tekorten. Enige goede voorbeelden daarvan, waarbij niet bestuurlijk of juridisch gefuseerde werkgevers met elkaar afspraken maken om boventallige werknemers met behoud van rechten van elkaar over te nemen, zijn daarbij al tot stand gekomen en kunnen dienen als best practices voor andere werkgevers.

Voor een aantal zorgprofessionals geldt dat er naar verwachting een overschot gaat ontstaan op de arbeidsmarkt. Het kan dan wenselijk zijn vraag en aanbod beter in balans te brengen. De FBZ kan in dergelijke gevallen de specifieke situatie op de arbeidsmarkt voor verschillende groepen inbrengen in overleggen met sociale partners, zoals bij arbeidsmarktfondsen.

Een meer gelijkwaardige relatie tussen werkgever en werknemer is van belang om vorm en inhoud te geven aan een goede balans tussen werk en privé.

4. Combinatie werk en privé

Werknemers, en ook vaak de werkgevers, willen in een wereld die steeds minder traditionele en vaststaande (arbeids)patronen kent, dat het werk zo goed mogelijk kan worden gecombineerd met de thuissituatie. Dit vergt vooral ‘decentrale’ maatwerkafspraken. Dit kan daarmee moeilijk via de cao worden geregeld, temeer daar er ook een Wet Arbeid in Zorg met afspraken op dit terrein bestaat. Werknemersorganisatie FBZ zet daarom in op het bevorderen van een meer gelijkwaardige relatie werkgever-werknemer als essentiële voorwaarde om op instellingsniveau optimaal vorm en inhoud te geven aan een goede balans tussen werk en privé.

Analyse

De sector zorg en welzijn en aangrenzende publieke sectoren, waarin de FBZ zich begeeft, zijn van oudsher sectoren waarin veel vrouwen werkzaam zijn. Circa 70% van de werknemers in zorg en welzijn is vrouw. Deze groep werknemers is merendeels werkzaam op basis van een parttime contract. Het is bekend dat vrouwen en ook mannen in arbeidspatronen willen werken waarbij rekening gehouden wordt met hun privéomstandigheden. Werkgevers zullen zich moeten (blijven) instellen op deze tendens. Daar staat tegenover dat een stijgende en een vraag- in plaats van aanbod-gestuurde zorgvraag en de toenemende mondigheid van patiënten/cliënten, die behandeling op onorthodoxe tijden en soms ook wijze wenst, vraagt om meer flexibiliteit van de instelling en de zorgprofessional. De digitalisering van de zorg biedt op dit vlak nieuwe mogelijkheden. Zo doet ook het nieuwe (niet tijd- en locatie-gebonden) werken zijn intrede. Veel werk, met name het patiëntgebonden deel, in de zorg zal echter grotendeels locatie-gebonden blijven.

Aangrijpingspunt

Werknemersorganisatie FBZ constateert dat, hoewel werkgevers en werknemers beiden wensen hebben op het vlak van ‘flexibilisering’ van de arbeidspatronen en -inzet, deze vanuit twee verschillende invalshoeken wordt benaderd. Werkgevers zetten, vanuit doelmatigheid en vraaggestuurde zorg ideeën, in op zaken als een ‘flexibele schil’ van werknemers ([zie 5. Arbeidsomstandigheden](#)) en het werken op tijdstippen buiten de reguliere uren.

Werknemers zijn echter, in een wereld die steeds minder traditionele arbeidspatronen kent, op zoek

naar mogelijkheden om hun arbeidsinzet zo goed mogelijk te combineren met hun thuissituatie.

Het samenspel en de afstemming tussen de wensen van de werkgever en die van de werknemer laat nog te wensen over. De relatie werkgever en werknemer die gebruikelijk is vormgegeven in rechten en plichten, staat de beoogde dialoog soms meer in de weg dan dat deze bevorderend werkt. Dit is allerm minst een reden om de bestaande verworvenheden los te laten, maar eerder een uitdaging om vanuit de bestaande kaders te werken aan een vernieuw(en)de benadering van de relatie werkgever-werknemer. Een relatie die meer geënt is op gelijkwaardigheid. Het op gang brengen van een dergelijke dialoog binnen de instelling hoeft niet (direct) te verlopen via afspraken in de cao. Wel kunnen de cao-partijen goede communicatie waar mogelijk ondersteunen, bijvoorbeeld vanuit best practices onderzoeken vanuit de arbeidsmarktfondsen.

Ambitie FBZ

Genoemde nieuwe ontwikkelingen vragen om een nieuwe visie op traditionele cao-instrumenten en cao-afspraken. Voorwaarde is een meer volwaardige relatie tussen werkgever en werknemer voordat delen van de cao meer op de achtergrond een functie als vangnet kunnen krijgen. De gewenste cultuurverandering dient eerder te worden gerealiseerd in de instellingen en vanuit bijvoorbeeld arbeidsmarktfondsen en opleidingen (cultuur, dialoog) dan via de cao-tafel (rechten en plichten).

Standpunt FBZ

Het gebruik van de zogenaamde flexibele schil door werkgevers is doorgeschoten. Met name de inzet van flexibele arbeid voor 'structureel werk' onder mindere rechtsbescherming en vaak slechtere arbeidsvoorwaarden moet worden tegengegaan. Voorkomen moet worden dat risico's en kosten van instellingen afgewenteld worden op werknemers. Het principe van gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk is het uitgangspunt. Van eenzijdig opgelegde interne flexibiliteit is de FBZ een tegenstander. Interne flexibiliteit op basis van gelijkwaardigheid (jaargesprekken en overleg over het arbeids- en rusttijdenpatroon), rekening houdend met de wensen van werknemers, is wel een oplossing.

Sociale innovatie, faciliteiten (scholing, persoonlijke ontwikkelingsbudgetten), ruimte voor medezeggenschap e.d. moeten eraan bijdragen dat werknemers de vaardigheden ontwikkelen om een gelijkwaardige arbeidsrelatie aan te gaan met de werkgever,

zodat werknemer en werkgever samen zoeken naar de meest optimale oplossingen.

Werkgevers zijn doorgeschoten in het gebruik van de flexibele schil. De inzet van flexibele arbeid voor 'structureel werk' onder mindere rechtsbescherming en vaak slechtere arbeidsvoorwaarden moet worden tegengegaan.

Relatie tussen flexibiliteit en zekerheid

Door de toenemende concurrentie en bezuinigingen zoeken werkgevers naar de meest efficiënte, risicoloze en flexibele inzet van personeel. Zeker voor starters is, in weerwil van afspraken in de meeste cao's, het eerste contract een tijdelijk contract. En steeds vaker wordt dit niet opgevolgd door een contract voor onbepaalde tijd. Werkgevers werken gericht toe naar een flexibele schil van soms meer dan 20% van het personeelsbestand, voor het overgrote deel met contracten voor bepaalde tijd. Daarnaast heeft met name een deel van de beter opgeleide professionals minder behoefte aan een vast arbeidspatroon en zelfs een vast arbeidscontract. Het werken als bijvoorbeeld zzp-er of freelancer komt ook in de zorg steeds meer voor.

Flexibiliteit kent twee vormen. Bij externe flexibiliteit gaat het om contractvormen, zoals uitzendarbeid, payrolling, zzp-constructies en tijdelijke contracten. Interne flexibiliteit (zoals flexibele arbeidstijden, telewerken en thuiswerken, het nieuwe (niet tijd en locatiegebonden) werken, heeft direct te maken met zeggenschap van werknemers over de manier waarop, waar en wanneer het werk wordt gedaan.

Externe flexibilisering bergt het gevaar in zich van een arbeidsmarkt van 'outsiders' versus 'insiders'. De insiders hebben een vaste baan met de zekerheden en (loopbaan)mogelijkheden die daarbij horen. De outsiders werken op basis van onzekere flexibele arbeidscontracten.

Een deel van de behoefte van bedrijven aan flexibiliteit die nu door middel van externe flexibiliteit wordt opgelost, kan ook worden ingevuld door op een slimme en verantwoorde manier gebruik te maken van interne flexibiliteit. Invloed van werknemers in de instelling is daarbij, voor het vinden van de juiste balans, van groot belang.

5. Arbeidsomstandigheden

Er is, mede door de ontwikkeling van Arbocatalogi, meer aandacht voor zaken als veiligheid en gezondheid van de werknemers en kwaliteit van het werk. Werknemersorganisatie FBZ is van mening dat de zorgprofessional binnen zijn instelling een zodanige positie en invloed moet verwerven dat veiligheid, gezondheid en kwaliteit (randvoorwaardelijk) kunnen worden geborgd.

Analyse

Een dimensie van de arbeidsomstandigheden vormt de 'hardere' meetbare kant van het arbobeleid waar de Inspectie SZW toezicht op houdt: RI&E's, Arbocatalogi, gevaarlijke stoffen en naleving van de Arbeidstijdenwet (ATW) en Arbeidstijdenbesluit (ATB). De overheid en de sector stellen doelen vast voor de veiligheid en gezondheid in bedrijven. Daarbij wordt beschreven welke mate van bescherming bedrijven moeten bieden aan werknemers, zodat zij veilig en gezond kunnen werken. De doelvoorschriften zijn opgenomen in de Arbowet, het Arbobesluit, de Arboregeling en in de Arbocatalogi.

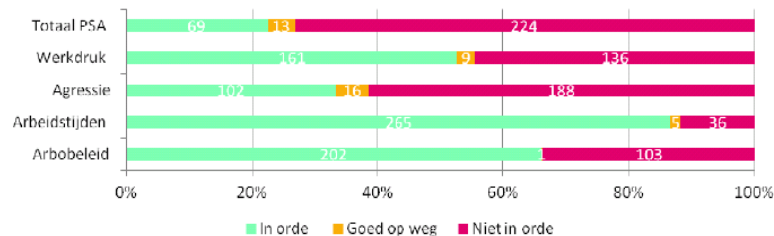
De zorgprofessional moet binnen zijn instelling een zodanige positie en invloed verwerven dat veiligheid, gezondheid en kwaliteit geborgd worden.

In de zorgsector zijn met name de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) (werkdruk, werkstress, onregelmatige werktijden, veiligheid en agressie en arbeids- en rusttijden), fysieke belasting en de blootstelling aan gevaarlijke stoffen belangrijke aandachtspunten. Uit de inspecties PSA door de Inspectie SZW blijkt dat PSA in zorginstellingen te weinig aandacht krijgt. Ruim 70 procent van de instellingen treft onvoldoende maatregelen tegen de risico's van werkdruk en/of agressie en/of werktijden. Bovendien neemt het aantal overtredingen ten aanzien van het agressiebeleid van instellingen toe. Er is meer aandacht voor zaken als veiligheid in de werksituatie. Ook de arbeidsmarktfondsen besteden hier, onder meer in de projecten: 'Veilige zorg en veilige publieke taak', veel aandacht aan.

Analyses van het agressie- en geweldprobleem hebben geleerd dat een gebrek aan veiligheid veroorzaker is van een significante hoeveelheid ziekteverzuim (dat in de zorgsector boven het landelijk ge-

middelde ligt) en arbeidsongeschiktheid. Daarbij speelt met name bij de behandelaars mee dat zij het belang van de cliënt veelal willen laten prevaleren (en dus bijvoorbeeld niet snel aangifte zullen doen) en vaak (ten onrechte) de instelling tentoonspreiden van: "Ik kan het allemaal wel aan".

Grafiek: Handhaving per risico⁴



Een andere dimensie die aandacht vraagt wordt ingegeven door een van de gevolgen van de marktwerking. Door toenemende druk op de budgettaire kaders neemt de werkdruk, zowel de administratieve als productieve) toe. Individuele werkers in de gezondheidszorg komen daardoor in toenemende mate in conflict met niet alleen de persoonlijk opgelegde beroepsnorm, maar ook met de beroepsnormen van hun verenigingen, soms zelfs rondt in strijd daarmee en met geldende kwaliteitsnormen.

Zorgprofessionals geven aan in de klem te komen met de kwaliteit van zorg die ze willen leveren: zij zijn bereid in dialoog te treden over de consequenties en mogelijke oplossingen voor de ontwikkelingen binnen de zorg, maar dan wel vanuit een positie als inhoudelijk verantwoordelijke voor de te leveren zorg en als expert. Een zorgpunt hierbij is dat er reden is om aan te nemen dat niet alle incidenten en problemen worden gemeld via de daartoe geëigende kanalen. De FBZ signaleert dit, zowel via de aangesloten beroepsverenigingen als daarbuiten, met name bij/na ingrijpende reorganisaties. Deze toegenomen werkdruk leidt er ook toe dat taken (te veel en te zware) waartoe zij (nog) niet zijn gekwalificeerd worden neergelegd bij zorgprofessionals die nog in opleiding zijn.

Aangrijpingspunt

De arbeidsomstandighedenwet geeft werkgevers en werknemers of hun belangenorganisatie(s) ruimte om zelf in een arbocatalogus in te vullen hoe ze binnen hun sector aan de regels voldoen.

⁴ Uit: 'Hollen en stilstaan bij werkdruk. Dát maakt zorg beter', Factsheet van de Inspectie SZW van juli 2014.

Het voordeel hiervan is dat in de instellingen arbeidsomstandighedenbeleid kan worden (in)gevoerd dat aan de specifieke sectorkenmerken is aangepast. De voorkeur heeft het dat daarbij ook de ATW-ATB kaders en afspraken opgenomen worden. In veel sectoren is de arbocatalogus inmiddels (deels) ingevuld en aan de Inspectie SZW voorgelegd en goedgekeurd. In sommige gevallen is ervoor gekozen om in de catalogus eerst op enkele onderwerpen te focussen, en ze op een later moment uit te breiden. Ook zijn in nog niet alle gevallen de onderwerpen die voorheen in arboconvenanten waren opgenomen, overgenomen in de arbocatalogi.

Op basis van een nadere analyse van de arbocatalogi wordt een agenda ontwikkeld met zaken die voor de (eigen) achterban relevant zijn en die nog niet (adequaat) geregeld zijn. Daarnaast wordt bekeken op welke wijze de al in de arbocatalogi gemaakte relevante afspraken beter inzichtelijk kunnen worden gemaakt voor de leden van de FBZ-verenigingen. Het, via deze verenigingen, boven water krijgen van misstanden, zoals de dienstendruk en de (ook bij de behandelaars) vanzelfsprekende “veel uren draaien cultuur”, ook bij de professionals die nog in opleiding zijn, en het inventariseren ervan kan hierbij behulpzaam zijn.

Ambitie FBZ

De FBZ hanteert ten aanzien van de geschetste uitdagingen een agenda die relevant is voor de leden van de aangesloten beroepsverenigingen. Zij wil zich nog nadrukkelijker profileren als een gesprekspartner voor partijen op het terrein van arbeidsomstandigheden en stelt zich ten doel meerwaarde te bieden door samenhangende en gedeelde problemen die de aangesloten beroepsverenigingen op het vlak van arbeidsomstandigheden overstijgen, gebundeld onder de aandacht brengen van ‘ketenpartners’, zoals Inspectie SZW, Stichting HKZ, werkgeversorganisaties, brancheorganisaties en zorgverzekeraars. Te denken valt daarbij aan zaken als het verminderen van de (administratieve) werkdruk, de positie van opleidingen en het opnemen van de arbeids- en rusttijdenregeling in de arbocatalogi. Deze agenda dient ook nadrukkelijk tot uitdrukking te komen binnen de huidige invloedssfeer van de FBZ (arbeidsmarktfondsen, cao-tafels). Daarnaast was de FBZ in 2014 een van de initiatiefnemers van de campagne ‘Wees duidelijk over agressie’ van sociale partners in de zorg en jeugdzorg in het kader van het actieplan ‘Veilig werken in de zorg’.

6. Pensioen/AOW

Werknemers zullen zich moeten instellen op langer doorwerken en een minder zeker en lager pensioen. Werknemersorganisatie FBZ biedt de leden van de aangesloten verenigingen handvatten om optimaal inzetbaar en (naar eigen behoefte) actief te blijven. Daartoe wordt ingezet op een levensfasebeleid: zowel werkgever als werknemer moet de ambitie tonen om (wederzijds) te investeren in (nieuwe) perspectieven.

Analyse

Bij het grootste pensioenfonds in de zorgsector, PFZW, is de FBZ vertegenwoordigd in het bestuur en via het Ambtenarencentrum maakt het deel uit van het ABP-bestuur. Hierdoor is de FBZ direct betrokken bij de besluitvorming over het pensioen en de uitvoering van de pensioenregelingen van veel van haar leden. Aan de cao-tafels in de zorg beperkt de directe invloed op het pensioen zich overigens tot het vaststellen van de bijdragepercentage in de pensioenpremieverdeling tussen de werkgever en de werknemer.

De laatste jaren is veel dynamiek ontstaan rond het pensioen: eerst het afschaffen van de vroegpensioenarrangementen zoals Flex/OBU en VUT/FPU, daarna de overgang naar middelloon en nu de discussie over langer doorwerken en een nieuw pensioencontract. Het belangrijkste pijnpunt sinds het uitbreken van de crisis is dat de reële waarde van de pensioenen is gedaald. En nog ingrijpender is dat dit niet meer zal herstellen. Werknemers zullen zich moeten instellen op een minder zeker en lager pensioen. Ook voor jongeren is dit slecht nieuws, al hebben zij in beginsel nog (de) tijd om desgewenst hun pensioenvooruitzicht te verbeteren.

Werknemers moeten zich instellen op langer doorwerken. Handvatten zijn nodig om optimaal inzetbaar en naar eigen behoefte actief te blijven.

Voor de meeste werknemers in Nederland geldt dat zij relatief weinig kennis hebben van de complexe pensioenregelingen en derhalve weinig inzicht hebben in de huidige ontwikkelingen in het pensioenstelsel.

Dat is niet vreemd: jarenlang ging het in 'pensioenland' zo goed, dat het geen issue was waar men lang bij stil meende te hoeven staan: het was geregeld en het was goed. Voor leden, van wie in redelijkheid niet verwacht kan worden dat ze alle ins en outs inzake pensioen kennen, zal vooral gelden dat ze duidelijkheid willen: ze willen weten wat het nieuwe perspectief wordt. Er is enerzijds sprake van een zekere 'gelatenheid', anderzijds lijkt het vertrouwen in de instituties af te nemen en sommigen denken (veelal ten onrechte zoals uit onderzoek blijkt) dat ze beter zelf hun pensioen zouden kunnen regelen. De FBZ kiest -waar mogelijk- voor het onderbrengen van pensioenen in collectieve, branche-overstijgende arrangementen vanwege de voordelen op het vlak van solidariteit, schaalgrootte en risicospreiding.

Voor verschillende beroepsgroepen uit de achterban van FBZ geldt overigens ook dat zij, vaak vanuit een passie voor hun beroep, waar mogelijk al langer doorwerkten dan de huidige spijleeftijd en in toenemende mate richting de voor hen geldende (nieuwe) AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoe dan ook, *con amore* of *contre coeur*, langer doorwerken is het nieuwe vooruitzicht. De AOW-leeftijd wordt fasegewijs geleidelijk verhoogd tot 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021 en vervolgens gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting.

Het vraagt echter visie en beleid om dit ook mogelijk te maken. Eerder is al gesignaleerd dat werkgevers (te) weinig investeren in opleiding en carrièrekansen voor oudere werknemers en dat zij geneigd zijn ouderen minder snel aan te nemen of eerder te ontslaan. Het in dienst nemen van bijvoorbeeld 50-plussers blijft problematisch.

De toegevoegde waarde en mogelijkheden van oudere werknemers moeten goed naar voren komen. Levensfasebeleid met de ambitie om wederzijds te investeren kan nieuwe perspectieven bieden.

Aangrijpingspunt

Goede voorlichting over het pensioen is een belangrijke voorwaarde voor het inzicht erover. Pensioenfondsen PFZW en ABP ontwikkelen daartoe steeds betere (digitale) tools. De bewustwording van zowel de financiële gevolgen als de praktische consequenties zijn aanleiding tot een heroverweging van perspectieven. De FBZ wil een heldere positie innemen in de dialoog over 'langer doorwerken' en doen wat in haar vermogen ligt om zowel aan werkgeverskant als aan werknemerskant te werken aan attitudeverandering. De toegevoegde waarde en mogelijkheden van oudere werknemers moet goed naar voren komen. Duidelijk moet zijn dat een levensfasebeleid met bijbehorende ambitie om (wederzijds) te investeren in mensen nieuwe perspectieven kan bieden.

Ambitie FBZ

De federatieconstructie van FBZ kan worden benut om in overleg met werkgeverskoepels de cultuur binnen instellingen daar waar nodig te beïnvloeden. De FBZ zet zich in om handvatten te bieden om met de nieuwe realiteit (onder andere langer doorwerken) om te leren gaan. Daarnaast investeert de FBZ in kennis van werknemers over pensioenen en hun mogelijkheden om naar eigen behoefte actief en inzetbaar te blijven.

In de cao's mogen in elk geval geen onnodige belemmeringen opgeworpen worden om, voor wie dat wil, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Voorwaarde bij het langer doorwerken is wel dat dit op een gezonde manier kan, en onder toepassing van de (essentie van de) cao. Investeren in scholing en loopbaanbeleid, gericht op de levensfase waarin een werknemer verkeert, teneinde volwaardig en op een kwalitatief hoogwaardig niveau door te kunnen werken is hierbij een belangrijke voorwaarde.

Werknemers met een inkomen vanaf 100.000 euro bruto krijgen vanaf 2015 te maken met een beperking van de fiscaal gefaciliteerde pensioenopbouw. Indien deze werknemers een volledig (70 procent middelloon) pensioen op willen bouwen zullen de premies voor het gedeelte boven 100.000 euro niet meer aftrekbaar zijn. De FBZ zet zich er voor in om een vorm van pensioenopbouw (in de netto sfeer) ook boven 100.000 euro op een voor de werknemer aantrekkelijke wijze mogelijk te maken.

7. Overleg bij instellingen en medezeggenschap

Overleg bij instellingen

In 2015 zal nog meer dan in 2014 de nadruk komen te liggen op het overleg tussen de FBZ en de andere werknemersorganisaties met de werkgevers van instellingen. Nu al, maar zeker in 2015 komt de belangrijkste arbeidsvoorwaarde van werknemers in de zorg (met name in de branches VVT, gehandicaptenzorg, GGZ en jeugdzorg), de werkgelegenheid, zwaar onder druk te staan. Dit betekent dat de FBZ zich nog nadrukkelijker zal gaan inzetten om zoveel mogelijk werknemers van-werk-naar-werk te kunnen begeleiden.

Medezeggenschap

De FBZ vindt het belangrijk dat leden van FBZ-organisaties deelnemen aan medezeggenschap. Dit met name omdat vrijwel in iedere cao decentraal in te vullen arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen. De tendens is dat deze mogelijkheid steeds vaker door werkgevers wordt benut en er afspraken op instellingsniveau worden gemaakt. Het is daarbij van belang dat leden van een ondernemingsraad meer kennis hebben en de achtergronden van hun decentrale bevoegdheden kennen.

De werkgelegenheid in verschillende branches staat zwaar onder druk. Nog meer dan de afgelopen jaren komt in 2015 de nadruk te liggen op het overleg tussen FBZ en de werkgevers van instellingen.

Verder neemt de druk op de werkgelegenheid in zorginstellingen toe. In toenemende mate worden ook de beroepsgroepen die FBZ vertegenwoordigt door reorganisaties getroffen. Een ondernemingsraad heeft een belangrijke rol bij het toetsen van een reorganisatievoornemen. Deelname in ondernemingsraad door leden van bij de FBZ aangesloten verenigingen wordt daardoor steeds belangrijker. De FBZ ontwikkelt in 2015 een toolkit om OR-deelname te promoten.

Daarnaast wil de FBZ bevorderen dat OR-leden die zitting hebben ook een rol kunnen vervullen voor andere binnen de FBZ georganiseerde beroepsgroepen. Op deze manier kan een 'FBZ-OR lid', in het geval een reorganisatie een beroepsgroep uit de FBZ achterban treft, het reorganisatievoornemen voor die betreffende beroepsgroep beter beoordelen en hierover de relevante input inbrengen.

Over FBZ

Werknemersorganisatie FBZ is een federatie die gevormd wordt door tal van organisaties in de gezondheidszorg, het (wetenschappelijk) onderwijs en de onderzoeksector. Zij hebben samen 28.000 leden. Namens deze organisaties behartigt FBZ de werknemersbelangen. Zo vertegenwoordigt FBZ een zeer brede groep veelal hoogopgeleide professionals op het gebied van de arbeidsvoorwaarden.

Het arbeidsvoorwaardenbeleid geeft de koers van FBZ op hoofdlijnen weer met als uitgangspunt de thema's die van belang zijn voor de leden van federatiepartners die samen FBZ vormen. Voorstellen voor cao-inzetten worden bepaald aan de hand van deze koers, en daarnaast beïnvloed door specifieke uitdagingen en ontwikkelingen die zich in de sectoren voordoen. De leden worden actief betrokken. Voor elke cao bestaat een klankbordgroep waarin werknemers sterk betrokken zijn bij het cao-traject.

In het belang van haar achterban zet FBZ zich verder in voor professionele autonomie en kwaliteit van de beroepsuitoefening en de daarmee samenhangende arbeidsvoorwaardelijke afspraken. De FBZ is voorstander van het algemeen verbindend verklaren van cao's waardoor cao-afspraken breed gelden voor de sectoren en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan.

Werknemersorganisatie FBZ bepaalt de concrete cao-inzet na overleg met de FBZ-verenigingen en hun leden. Met de betrokkenheid van werknemers kunnen nieuwe cao-afspraken gericht en toekomstgericht worden ingezet. Op deze manier kan de belangenbehartiging gericht en met meer impact ter hand worden genomen.

Namens de organisaties die samen FBZ vormen zet werknemersorganisatie FBZ zich in voor goede arbeidsvoorwaarden voor een brede groep veelal hoogopgeleide professionals. Het behartigen van de werknemersbelangen krijgt vorm via de onderhandelingen aan cao-tafels.

Een nadrukkelijker betrokkenheid van de verenigingen en hun leden bij het opstellen van de inzet leidt tot een realistisch en aan de concrete verwachtingen tegemoet komend (herkenbaar) resultaat. Voor iedere cao bestaat een klankbordgroep met vertegenwoordigers uit de FBZ-verenigingen die belang hebben bij de betreffende cao's.

Door deelname in de klankbordgroep zijn leden betrokken bij het cao-proces, onder meer bij het bepalen van de relevante punten voor de inzet. Andersom voeden zij de onderhandelaars arbeidsvoorwaarden met informatie gedurende het onderhandelingsproces. Op deze wijze kunnen de onderhandelaars de belangen van de achterban van FBZ meenemen tijdens de onderhandelingen.

Naast het overleg aan de cao-tafels voert de FBZ overleg bij honderden instellingen over sociaal plannen bij reorganisaties of overgangsregelingen bij fusies of uitbestedingen. Ook oefent werknemersorganisatie FBZ invloed uit via deelname aan landelijke overleggen op het terrein van arbeid. Een belangrijk podium zijn de arbeidsmarktfondsen: de meeste cao-tafels hebben een paritair bestuurd O&O- of arbeidsmarktfonds. Daarin wordt gezamenlijk gewerkt aan zaken die niet primair via de cao kunnen worden geregeld.

Denk aan:

- het stimuleren van duurzame inzetbaarheid;
- het bieden van handvatten voor arbeidsomstandighedenbeleid;
- prikkels voor loopbaanbeleid en mobiliteit;
- het versterken van het imago van de sector;
- het stimuleren van een meer gelijkwaardige relatie tussen werkgever en werknemer (arbeidsverhoudingen);
- het behoud van werknemers voor de zorgsector.

Federatiepartners in FBZ zijn:

<p>AC-HOP Bond van personeel werkzaam bij universiteiten, onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen</p>  <p>De belangorganisatie voor medewerkers bij Universiteiten, Onderzoeksinstituten en Universitair Medische Centra en gemeenschappelijk Afdelingsverband (AG).</p>	<p>AVBZ Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg</p>  <p>Algemene Vereniging voor Beroepsorganisaties in de Zorg</p>	<p>EN Ergotherapie Nederland</p> 	<p>FVB Federatie Vaktherapeutische Beroepen</p>  <p>Federatie Vaktherapeutische Beroepen</p>
<p>KNGF Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie</p>  <p>Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie</p>	<p>KNMT Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde</p>  <p>koninklijke nederlandse maatschappij tot bevordering der tandheelkunde</p>	<p>KNOV Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen</p> 	<p>LAD Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband</p>  <p>Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband</p>
<p>NAPA Nederlandse Associatie Physician Assistants</p> 	<p>NIP Nederlands Instituut van Psychologen</p>  <p>Nederlands Instituut van Psychologen</p>	<p>NVD Nederlandse Vereniging van Diëtisten</p>  <p>Nederlandse Vereniging van Diëtisten</p>	<p>NVLF Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie</p> 
<p>NVM Nederlandse Vereniging van Mondhygiënisten</p>  <p>nederlandse vereniging van mondhygiënisten</p>	<p>NVO Nederlandse Vereniging van pedagogen en Onderwijskundigen</p>  <p>nederlandse vereniging van pedagogen en onderwijskundigen</p>	<p>NVZA Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisapothekers</p> 	<p>VGZV Vereniging van Geestelijk Verzorgers in Zorginstellingen</p> 
<p>VMDG Vereniging voor Moleculaire Diagnostiek in de Gezondheidszorg</p> 	<p>VvOCM Vereniging van Oefentherapeuten Cesar en Mensendieck</p> 		

Colofon

Het arbeidsvoorwaardenbeleid van FBZ wordt jaarlijks vastgesteld.

Deze publicatie is beschikbaar op www.fbz.nl.

Januari 2015